

# 航天工业发展股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理制度（修订稿）

（2019年4月19日经公司第八届董事会第三十六次会议审议修订）

### 第一章 总 则

第一条 为进一步完善航天工业发展股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司高级管理人员的积极性、主动性和创造性，保持核心管理团队的稳定性，吸引优秀的管理人才，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》，结合公司实际情况并参照行业、地区薪酬水平，特制定本制度。

第二条 本制度所称高级管理人员指下列人员：

- （一）总经理；
- （二）副总经理；
- （三）总会计师；
- （四）总法律顾问；
- （五）董事会秘书；
- （六）总经理提名董事会通过的其他高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展。高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司高级管理人员制度遵循以下原则：

（一）竞争性原则：在薪酬确定时，高管薪酬数额在同行业及公司所在地区平均薪酬基础上具有一定竞争性。

（二）激励性原则：通过绩效考核，使高级管理人员的收入与个人绩效、公司绩效紧密结合，激发管理人员积极性。

（三）公平性原则：薪酬设计重在建立合理的价值评价机制，在统一的规则下，通过对管理人员的绩效考核决定其最终收入。

（四）经济性原则：人力资源成本的增长与总利润的增长保持适当的比例，保障公司及全体股东的利益，实现可持续发展。

### 第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由《公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》确定。

### 第三章 薪酬标准及发放

第六条 公司高级管理人员的年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。基本年薪是年度的基本报酬，绩效年薪主要与公司经营业绩及个人管理成效挂钩，即根据公司经营业绩及个人管理成效考核结果确定绩效年薪。

第七条 根据高级管理人员所承担的责任、风险、压力等，分别确定不同的年薪总额范围及基本年薪标准如下：

|       | 基本年薪（税前） | 年度薪酬范围（税前）   |
|-------|----------|--------------|
| 总经理   | 35万元     | 基本年薪——基本年薪×3 |
| 副总经理  | 30万元     | 基本年薪——基本年薪×3 |
| 总会计师  | 30万元     | 基本年薪——基本年薪×3 |
| 总法律顾问 | 30万元     | 基本年薪——基本年薪×3 |
| 董事会秘书 | 20万元     | 基本年薪——基本年薪×3 |

以上薪酬均为税前薪酬，公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。同时，公司根据国家 and 公司有关规定为员工及时缴纳五险一金等。

第八条 基本年薪按月平均发放。基本年薪可在±30%幅度内进行调整，调整方案由董事会薪酬与考核委员会确定。基本年薪调整的，年度薪酬范围依上述第七条规定相应调整。董事会如对董事会薪酬与考核委员会确定的高管基本年薪调整方案有异议的，可确定新的基本年薪调整方案并提交公司董事会审议。

第九条 绩效年薪由董事会薪酬与考核委员会根据公司经营业绩或管理水平考核结果确定具体金额。董事会如对董事会薪酬与考核委员会确定的高管绩效年薪具体金额有异议的，可确定新的绩效年薪具体金额并提交公司董事会审议。

### 第四章 薪酬调整

第十条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变

化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十一条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平

每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平

参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）组织结构调整。

## 第五章 附则

第十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

第十三条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会审议通过后生效，修改时亦同。本制度由公司董事会负责解释。

航天工业发展股份有限公司

董 事 会

2019年4月19日